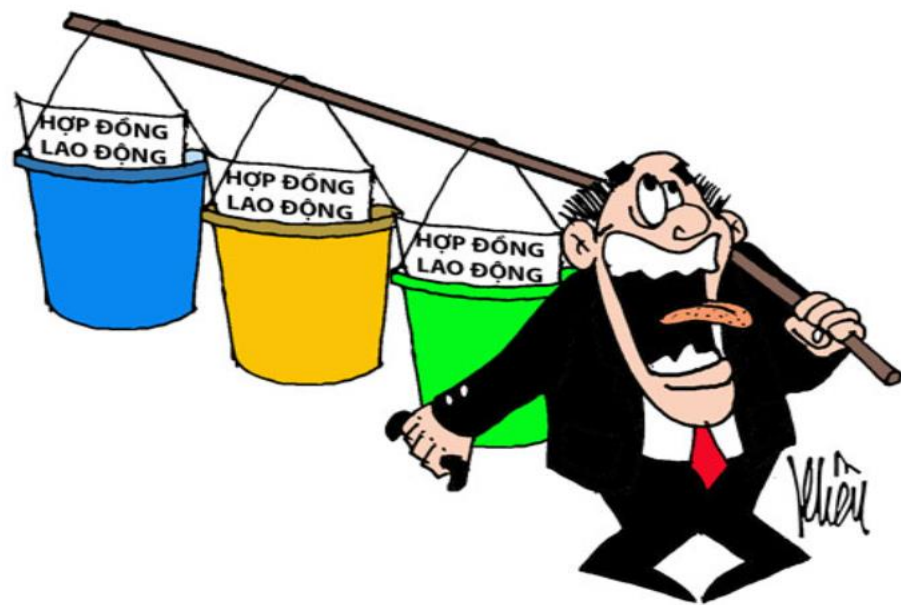


CHƯƠNG II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

1. Khái niệm, đối tượng giao kết hợp đồng
2. Các loại HĐLĐ, nội dung
3. Điểm mới liên quan HĐLĐ trong LLĐ 2019
4. HĐTV, các lỗi hay gặp khi soạn HĐLĐ
5. Giao kết nhiều HĐ,
6. Thực hiện HĐLĐ (điều chuyển, tạm hoãn, chấm dứt
7. Khác biệt HĐ XDTH và KXDTH
8. HĐLĐ điện tử



1. Hợp đồng lao động là gì?

“...1. HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thoả thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ.”





CÁC ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC QUYỀN GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Khoản 1 Điều 14 Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH



Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên



Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi

ĐỐI VỚI NGƯỜI
LAO ĐỘNG



Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động



Người lao động được nhóm người lao động ủy quyền giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, kèm theo danh sách họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động ủy quyền.

CÁC ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC QUYỀN GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



Khoản 1 Điều 14 Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH

Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp



Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoạt động theo Luật hợp tác xã



ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức hoặc người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền đối với cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có sử dụng lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động



Người đứng đầu tổ chức hoặc người được người đứng đầu tổ chức ủy quyền đối với cơ quan, tổ chức, chi nhánh, văn phòng đại diện của nước ngoài hoặc quốc tế đóng tại Việt Nam



Chủ hộ hoặc người đại diện hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động

Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động



Lưu ý: người lao động từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không nằm trong nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc có thể tham gia BHXH tự nguyện

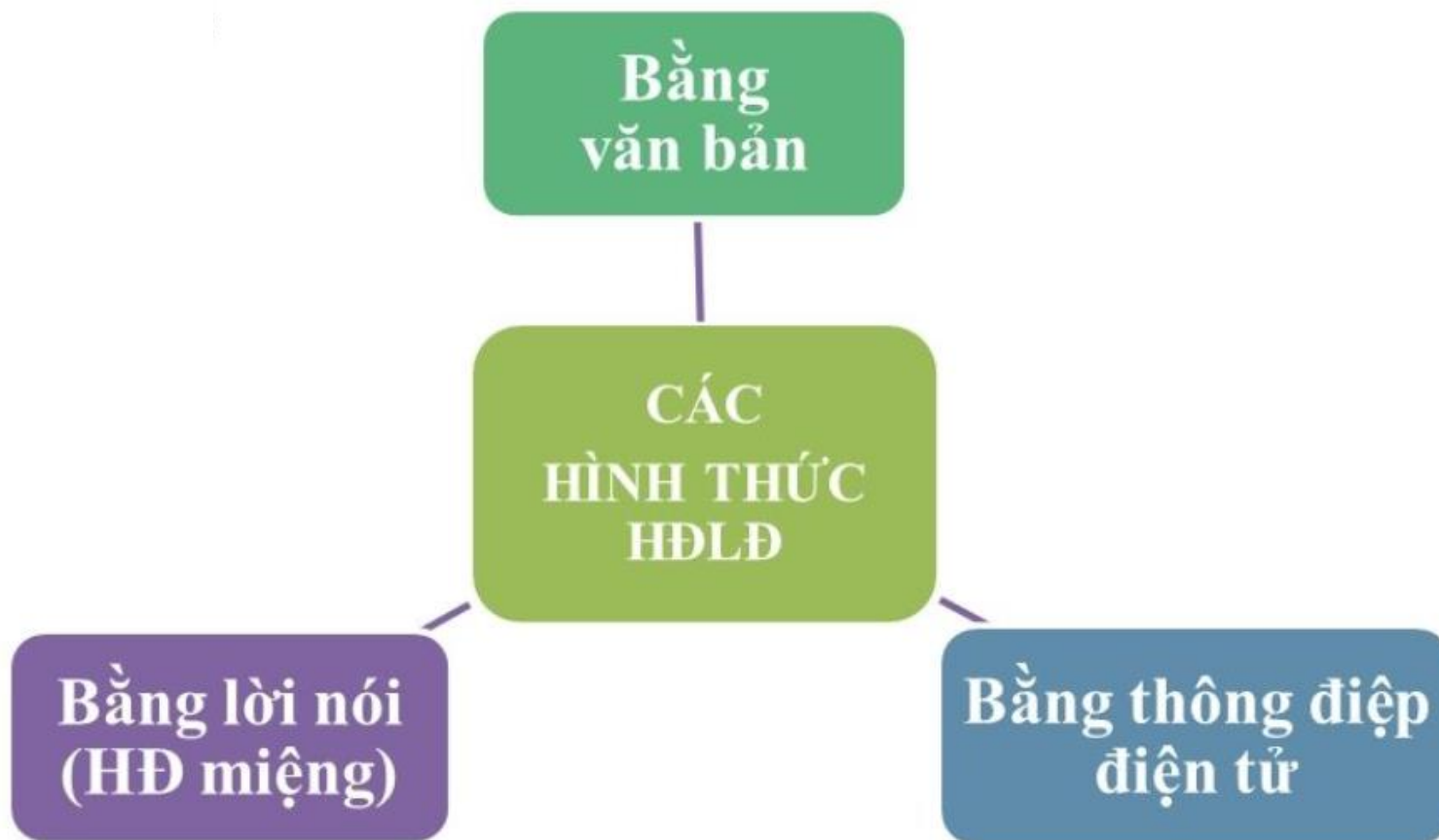
**LOẠI HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG NÀO
KHÔNG PHẢI ĐÓNG
BẢO HIỂM XÃ HỘI
BẮT BUỘC?**

BẮT BUỘC

► **Ký loại hợp đồng nào không phải đóng BHXH?**

- (1) Ký **hợp đồng** lao động có thời hạn dưới 01 tháng.
- (2) Ký **hợp đồng** thử việc.
- (3) Ký **hợp đồng** cộng tác viên hoặc **hợp đồng** khoán việc.
- (4) Ký **hợp đồng** lao động **không** trọn thời gian và có giới hạn về thời gian làm việc trong tháng.

3. Các loại hình HĐLĐ:



Hợp đồng lao động bắt buộc phải bằng văn bản trong các trường hợp sau

- 1 • Thuê NLĐ làm việc từ đủ 01 tháng trở lên
- 2 • Thuê NLĐ dưới 15 tuổi (điểm a khoản 1 Điều 145 Bộ luật Lao động năm 2019)
- 3 • Ký hợp đồng với NLĐ làm giúp việc gia đình (khoản 1 Điều 162 Bộ luật Lao động năm 2019)
- 4 • Ký hợp đồng với nhóm NLĐ thông qua một người được ủy quyền (khoản 2 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019)

Bộ Luật Lao động 2012



☐ Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn

☐ Hợp đồng Lao động xác định thời hạn

☐ Hợp đồng Lao động theo mùa vụ

Bộ Luật Lao động 2019



☐ Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn

☐ Hợp đồng Lao động xác định thời hạn

Các loại hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao động 2019

CÁC LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO LUẬT LAO ĐỘNG 2019

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG???

- ◆ Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng

CÁC HÌNH THỨC HĐLĐ

- ◆ Bằng văn bản
- ◆ Bằng hình thức điện tử
- ◆ Bằng lời nói (HĐ dưới 1 tháng)

- ◆ Bộ luật Lao động 2019 số 45/2019/QH14

- ◆ Nghị định 145/2020/NĐ-CP

PHÁP LÝ

- ◆ Xác định thời hạn
- ◆ Không xác định thời hạn

CÁC LOẠI HĐLĐ



10 NỘI DUNG BẮT BUỘC PHẢI CÓ TRONG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ 2021

1



Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động

2



Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động

3



Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác

4



Thời hạn của hợp đồng lao động

5



Công việc và địa điểm làm việc

6



Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

7



Chế độ nâng bậc, nâng lương

8



Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp

9



Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động

10



Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề

Bộ Luật Lao động 2019 có 5 điểm mới liên quan đến HĐLĐ:

- Việc nhà nước chấp thuận và ghi nhận thêm các quan hệ lao động trên thực tế mà không phụ thuộc vào hình thức thể hiện
- Việc chấp thuận hình thức giao kết hợp đồng lao động dựa trên dữ liệu điện tử
- Việc bỏ loại hợp đồng lao động theo mùa vụ
- Việc không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động ngắn hạn (dưới 01 tháng)
- Việc cho phép các bên được tạm hoãn hợp đồng lao động



1. Đối với quan hệ lao động:



Bất kể quan hệ nào thỏa mãn 3 yếu tố, bao gồm: Thứ nhất, có thỏa thuận làm việc; thứ hai, được trả lương và thứ ba, chịu sự giám sát thì sẽ được xem là hình thành quan hệ lao động

2. Hình thức giao kết: *“Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.*

Điều này có thể hiểu rằng sau ngày 01/01/2021 thì việc xác nhận với các điều khoản làm việc bằng thư điện tử cũng được xem như là có hiệu lực như văn bản viết (có chữ ký của các bên)

3. Bỏ hợp đồng lao động theo thời vụ: Bộ Luật Lao động 2019 không còn sử dụng bản chất công việc (là công việc cố định, tạm thời hay theo mùa vụ) để làm tiêu chí phân loại hợp đồng lao động. Việc phân loại hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao động 2019 chỉ dựa vào tiêu chí “thời gian”.

4. Tạm hoãn hợp đồng lao động:

Để phù hợp với quy định của pháp luật, Bộ Luật Lao động 2019 đã bổ sung 3 trường hợp được tạm hoãn hợp đồng lao động, bao gồm:

Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

1

2

3

Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác

Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp

5. Thử việc:

Một trong những điểm đáng lưu ý của Bộ Luật Lao động 2019 đó là các quy định về vấn đề thử việc. Theo đó, tại Điều 25, Bộ Luật Lao động 2019 quy định:

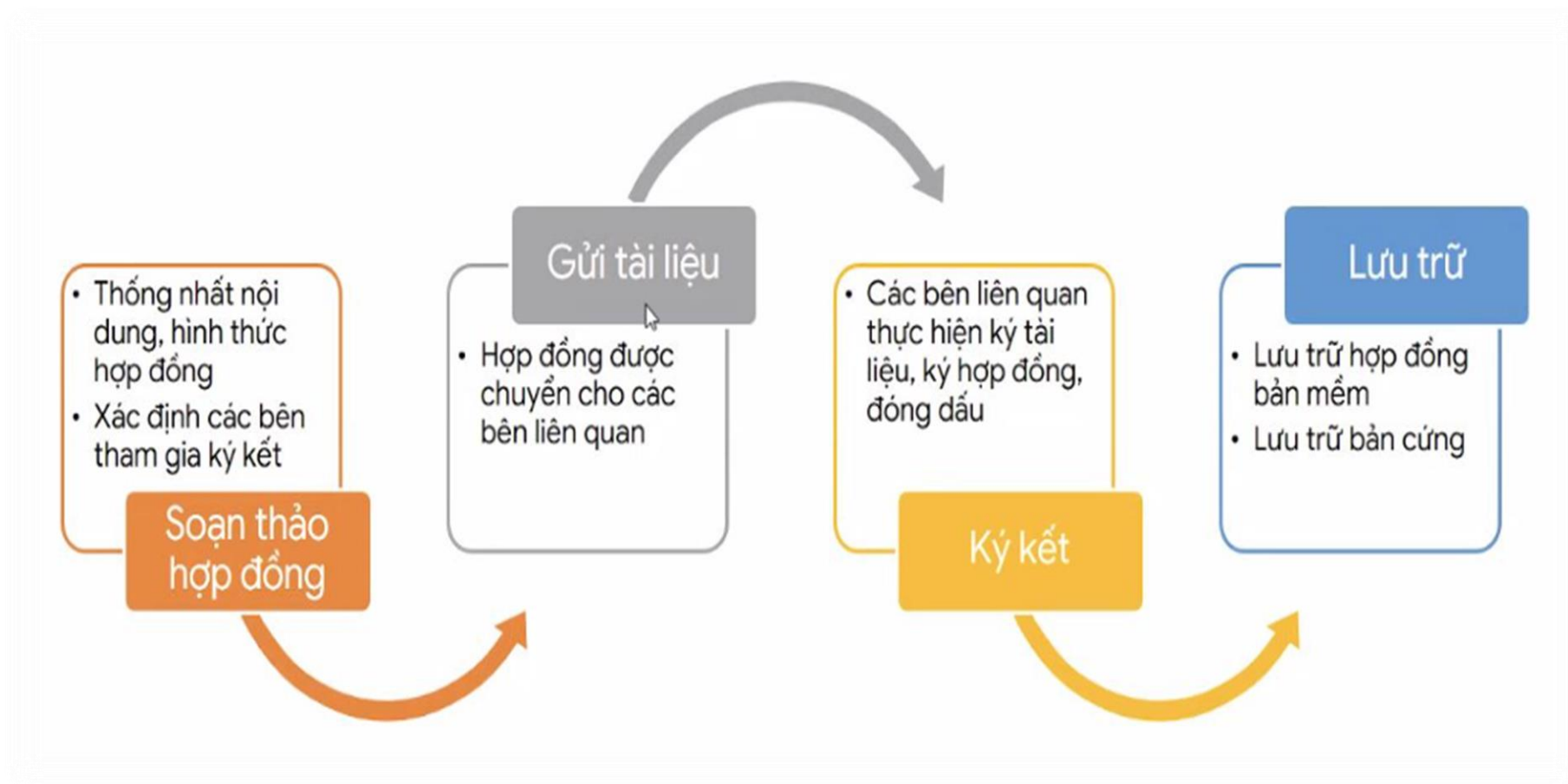


6. Theo hướng hoàn thiện và bảo vệ tốt hơn các lợi ích chính đáng của người lao động, **Bộ Luật Lao động 2019** cũng đã bổ sung nhiều quy định để làm rõ hơn về Lương, thưởng và cá chế độ phúc lợi cho người lao động



Cải thiện phúc lợi xã hội đối với người lao động

5. Quy trình ký hợp đồng lao động:



4 QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI THỬ VIỆC



Chỉ thử việc một lần đối với một công việc

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc.

2. Mức tiền lương trong thời gian thử việc:

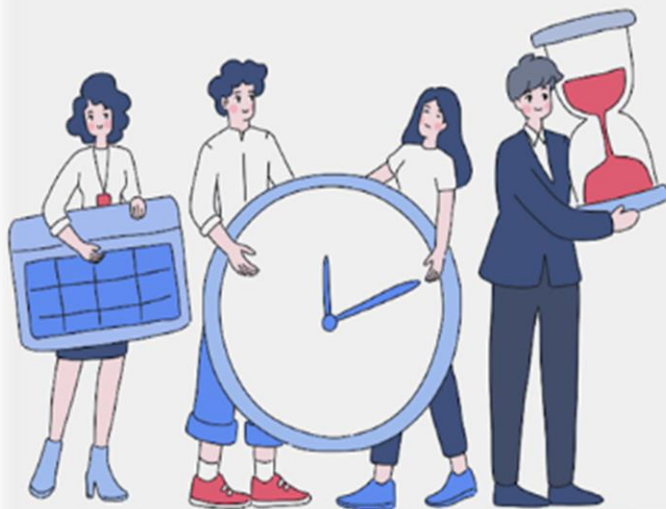


3. Kết thúc thời gian thử việc:

- Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động
- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không cần phải bồi thường nếu việc làm thử của 2 bên không đạt yêu cầu như đã thoả thuận

4. Thời gian thử việc

THỜI GIAN THỬ VIỆC



Dưới 180 ngày đối với công việc của người quản lý DN



Dưới 60 ngày đối với công việc cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên



Dưới 30 ngày đối với công việc cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ



Dưới 06 ngày làm việc đối với công việc khác

THỎA THUẬN THỬ VIỆC:



NỘI DUNG CHÍNH CỦA HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC:



Lỗi thường gặp khi soạn thảo ký kết hợp đồng!

- Không ghi đầy đủ thông tin của NSDLĐ hoặc NLĐ;
- Không ghi cụ thể địa điểm làm việc;
- Sử dụng căn cứ áp dụng đã hết hiệu lực;
- Mặt nhiên quy định NLĐ phải làm thêm giờ;
- Quy định NLĐ phải chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu;
- Không ghi rõ hình thức trả lương cụ thể;
- Không ghi rõ thời hạn hợp đồng;
- Giữ giấy tờ, bằng cấp của NLĐ khi ký HĐLĐ.



► 5.6 Quy định về giao kết nhiều HĐLĐ:

- NLĐ có thể giao kết hợp đồng lao động với NSDLĐ nhưng phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung giao kết.
- NLĐ đồng thời giao kết nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ thì việc tham gia BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.



Thực hiện hợp đồng lao động:

1. Điều chuyển người lao động thực hiện công việc khác:

- ▶ Trong thực tế việc chuyển người lao động sang thực hiện công việc khác so với hợp đồng lao động đã ký là thường xuyên xảy ra, nhưng khi thực hiện điều này có nhiều tổ chức không nắm được các quy định của pháp luật liên quan dẫn đến những vi phạm không đáng có

► Theo quy định tại điều 31 luật Lao động 2012, điều 29 luật Lao động 2019 có quy định như sau:

- Thứ nhất, các trường hợp được điều chuyển người lao động khác so với những công việc, địa điểm đã thoả thuận trong hợp đồng lao động. Để điều chuyển người lao động thì phải ghi những lý do sau đây vào trong nội quy lao động thì mới được điều chuyển người lao động:

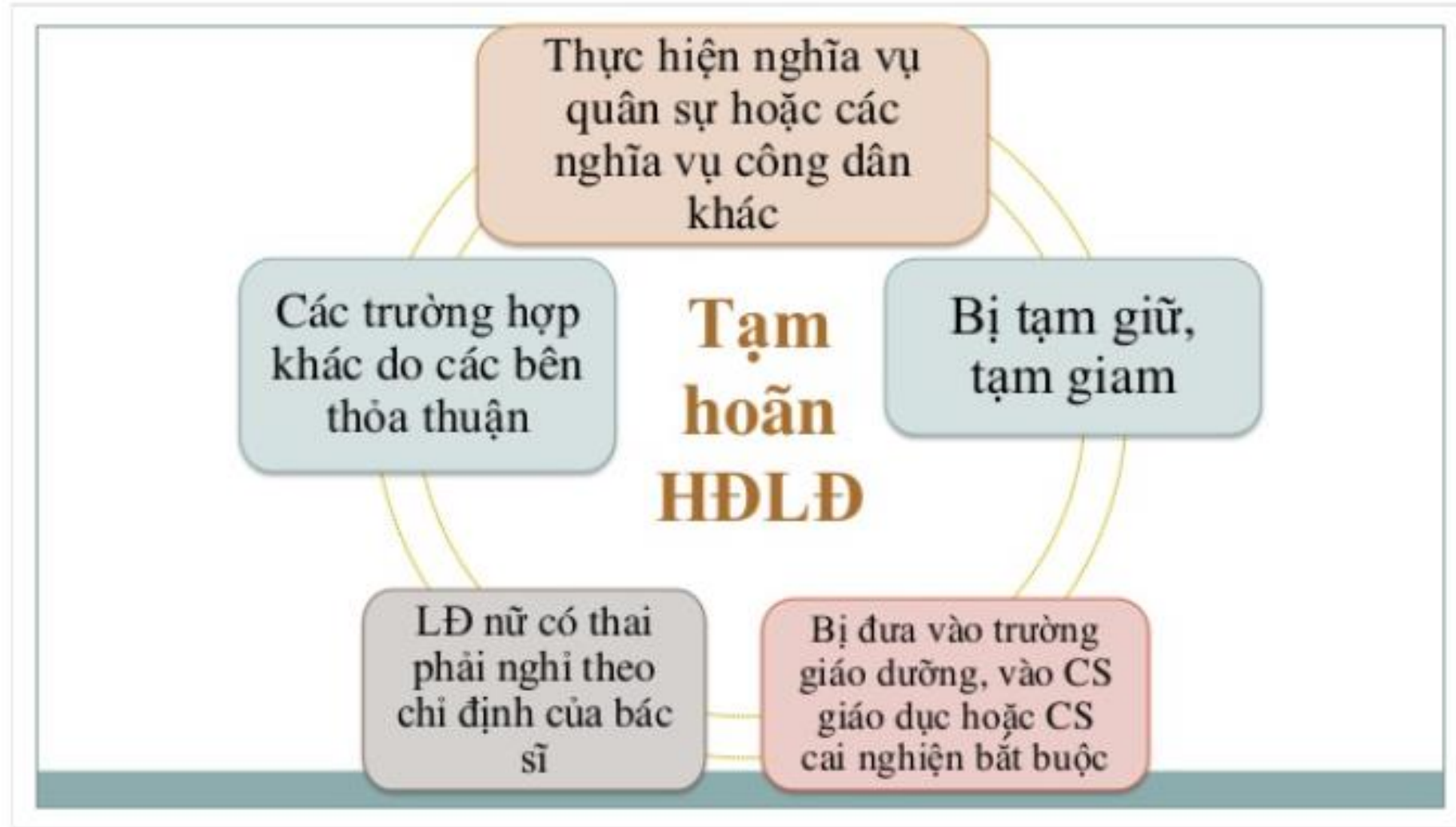
✓ **Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh;**

✓ **Áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;**

✓ **Sự cố điện nước, hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.**

- Thứ hai là sau thời gian điều chuyển, không được quá 60 ngày cộng dồn trong 01 năm, trường hợp quá 60 ngày thì phải có sự đồng ý bằng văn bản của người lao động.
- Thứ ba là tiền lương khi thực hiện việc điều chuyển, phải giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong vòng 30 ngày làm việc, sau 30 ngày làm việc thì mức lương mới không được thấp hơn 85% mức tiền lương cũ và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.
- Thứ tư là trả lương ngừng việc khi người lao động chưa đồng ý với việc điều chuyển của tổ chức.
- Cuối cùng là phải thông báo trước 03 ngày làm việc cho người lao động trước khi thực hiện điều chuyển lao động.

Căn cứ Điều 32 Bộ LLĐ, quy định các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ:



1. Chấm dứt hợp đồng lao động:

► Chấm dứt hợp đồng lao động nghĩa là hợp đồng lao động không thể tiếp tục thực hiện khi có các điều kiện này xảy ra, những điều kiện này được quy định tại điều 36 luật lao động năm 2012, điều 34 luật lao động năm 2019:





Đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ:

Khi người lao động thực hiện hợp đồng lao động nhưng do một số yếu tố cá nhân dẫn đến người lao động không muốn thực hiện tiếp tục hợp đồng lao động thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tuy nhiên điều này phải tuân thủ theo quy định của luật lao động.

- ▶ **6.4.1: Các trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:**
- ▶ Căn cứ theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động cụ thể như sau:



1

- **Người lao động (NLĐ) không được bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc**
- **Không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận**

(Trừ trường hợp điều chuyển công việc là cần thiết để khắc phục khó khăn do thiên tai, dịch bệnh, khắc phục tai nạn lao động... hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh)



2

- **NLĐ không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn**

(Trừ trường hợp trả chậm lương vì lý do bất khả kháng quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động)



3

- NLD bị ngược đãi, đánh đập
- Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự NLD
- NLD bị cưỡng bức lao động



4

NLD bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc



5

- **NLĐ nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động**



6

- **NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động**

(Trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác)



7

- **NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực cho NLĐ làm ảnh hưởng đến việc**

(Công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,...)

► 6.4.2: Thời hạn báo trước:

- Khi thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động phải thực hiện báo trước cho người sử dụng lao động biết.

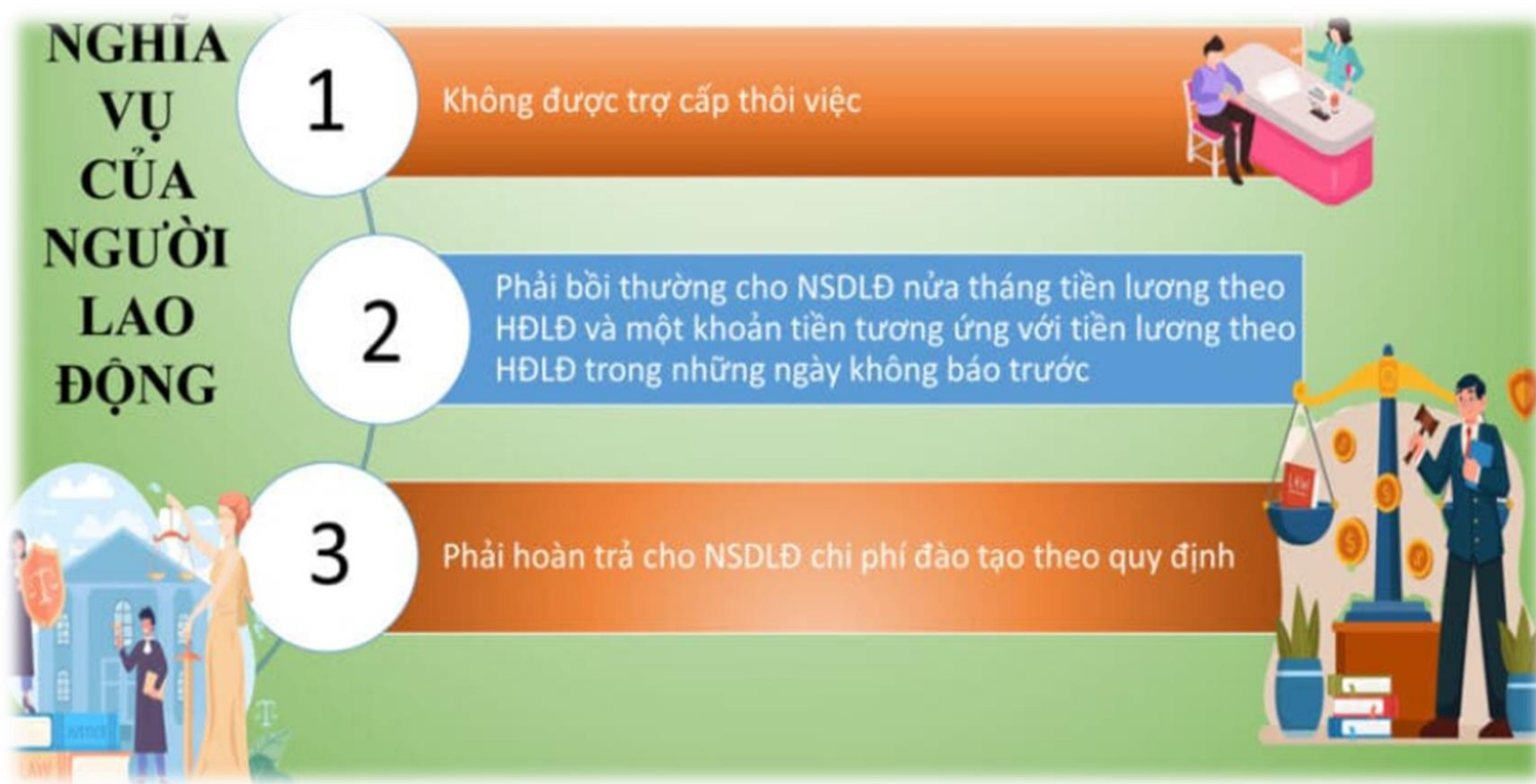


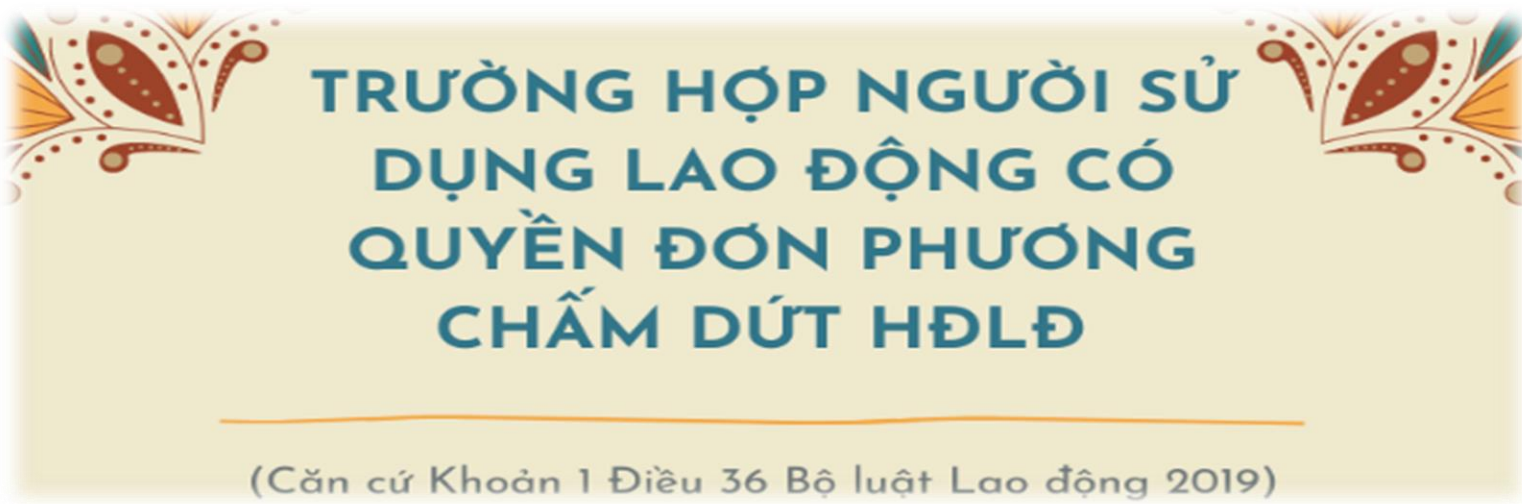
NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động năm 2019;
- Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động năm 2019;
- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động năm 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật Lao động năm 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

► 6.4.3: Nghĩa vụ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ như sau:





Trong thực tế nhiều chủ doanh nghiệp không hiểu rõ về luật nên muốn sa thải người lao động ngay lập tức, những việc này đã dẫn tới những vụ kiện mà tổ chức phải bồi thường số tiền rất lớn cho người lao động. Vì vậy, chúng ta phải nắm được những trường hợp nào mà chủ doanh nghiệp được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.



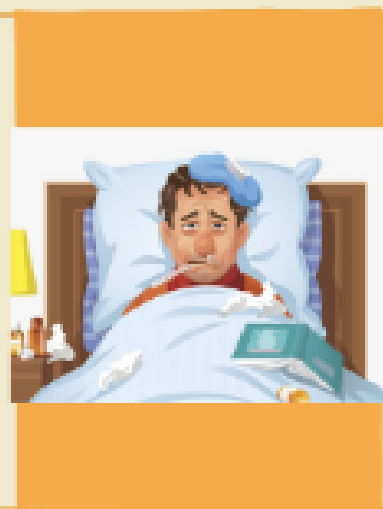
1.

Người lao động (NLĐ) thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) được xác định trong quy chế của người sử dụng lao động (NSDLĐ)

2.

NLĐ bị ốm đau, tai nạn mà khả năng lao động chưa hồi phục dù đã điều trị liên tục trong:

- 12 tháng với HĐLĐ không xác định thời hạn;
- 06 tháng với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 - 36 tháng;
- Quá nửa thời hạn HĐLĐ với HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng.



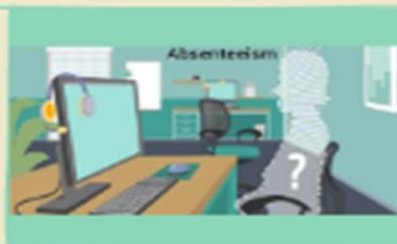


3.

Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của CQNN mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

4.

NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

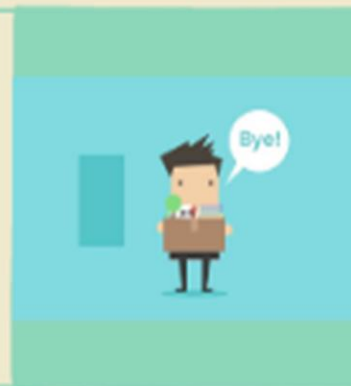


5.

NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp có thỏa thuận khác

6.

NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên



7.

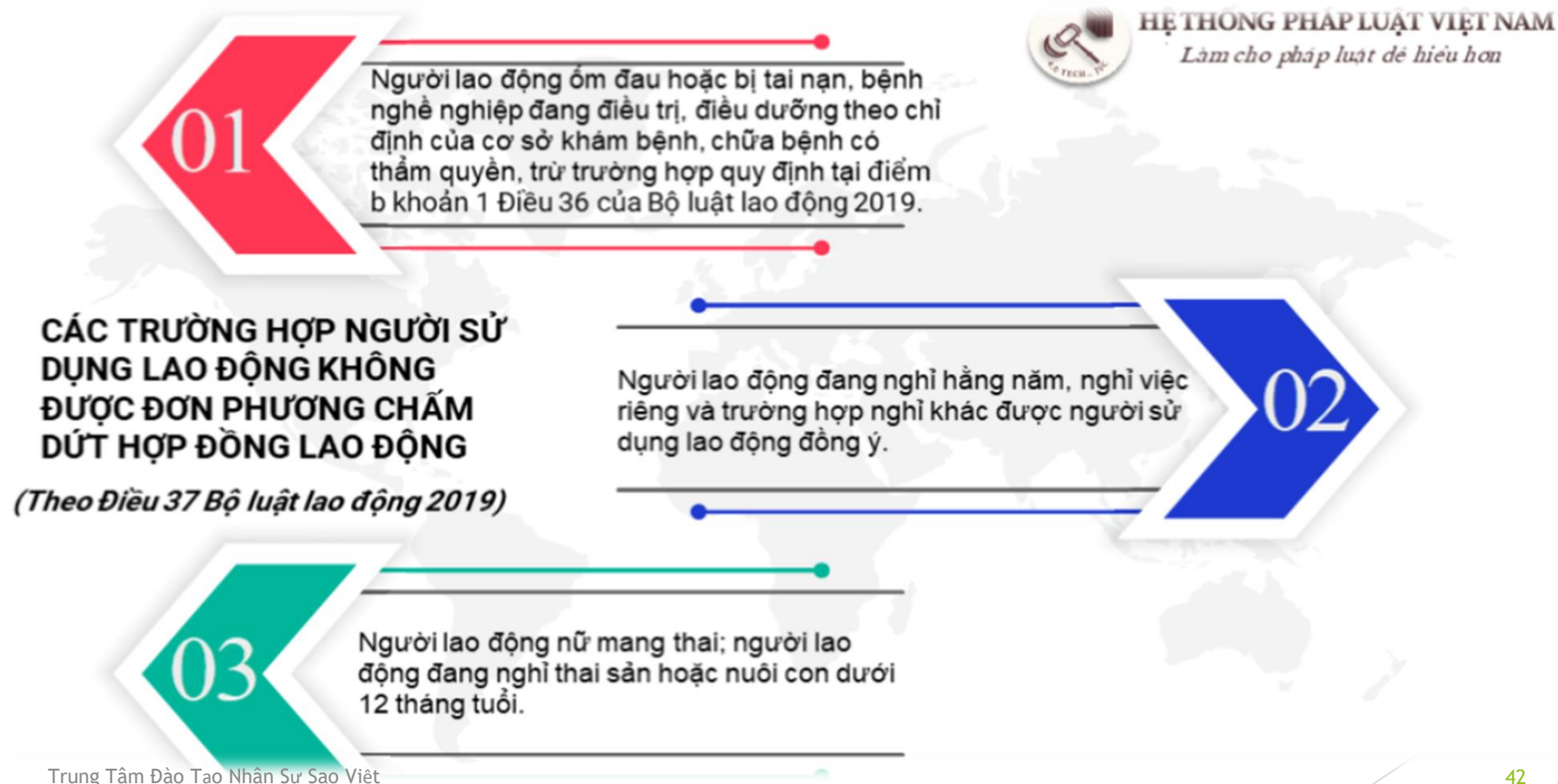
NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

1. Thời hạn báo trước:

- Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp lao động đang điều trị ốm đau, tai nạn quá thời gian quy định;
- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ. (Điểm này được hướng dẫn bởi Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/02/2021)
- **Người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động trong các trường hợp:**
 - ✓ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn
 - ✓ Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Các trường hợp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Nhiều tổ chức sẽ thường xuyên bị rơi vào trường hợp này, để không bị vướng thì chúng ta phải nắm rõ các trường hợp đó, theo quy định tại điều 39 luật lao động năm 2012 và điều 37 luật lao động 2019:

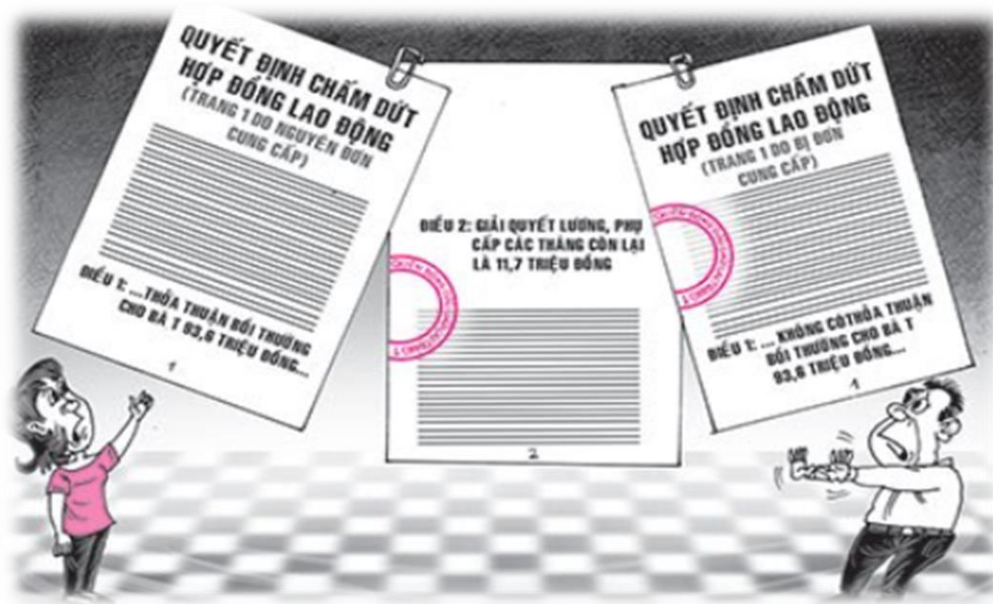


1. Nghĩa vụ bồi thường của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:

- Phải **nhận NLĐ trở lại làm việc** theo hợp đồng lao động đã giao kết; **phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp** trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ.
- Sau khi được nhận lại làm việc, NLĐ hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ.
- Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ..

- Trường hợp **vi phạm quy định về thời hạn báo trước** thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước.
- Trường hợp **NLĐ không muốn tiếp tục làm việc**: Phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc, khoản tiền bồi thường ít nhất là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Trường hợp **NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý**: Phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc, khoản tiền bồi thường ít nhất là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Ngoài ra, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

- **Lưu ý:**
- Nếu thời gian kéo dài thì tổ chức phải chịu khoản bồi thường tăng theo thời gian, vì vậy khi phát hiện ra là phải xử lý ngay lập tức tránh những phát sinh rủi ro sau này, đặc biệt khi xử lý phải có văn bản ký giữa người lao động và người sử dụng lao động.



ĐIỂM KHÁC BIỆT GIỮA HĐXĐTH VÀ KHÔNG XĐTH

TIÊU CHÍ	HĐ KHÔNG XĐTH	HĐ XĐTH
Khái niệm	HĐLĐ không XĐTH là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng	HĐLĐ không XĐTH là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.
Thời hạn của HĐLĐ	Không xác định thời hạn	Có thời hạn không quá 36 tháng
Xử lý khi HĐLĐ hết thời hạn	Không có thời điểm kết thúc hợp đồng	Khi hết HĐLĐ mà NLĐ vẫn tiếp tục làm thì xử lý như sau: Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn hai bên phải ký kết HĐLĐ mới, trong thời gian chưa ký kết HĐLĐ mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên sẽ thực hiện theo HĐ đã giao kết. Nếu hết thời hạn 30 ngày, kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên vẫn chưa ký tiếp HĐ mới thì mặc nhiên HĐLĐ này trở thành HĐLĐ không XĐTH.

Lưu ý: về thời gian cần thông báo đến NLĐ khi hết HĐLĐ XĐTH:

- ▶ Luật LĐ 2012: Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động
- ▶ khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động 2019: Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt

Lưu ý: 1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật Lao động

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ

Căn cứ Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 quy định về hình thức hợp đồng lao động như sau:

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

***Như vậy,** căn cứ quy định nêu trên thì hợp đồng lao động có thể được ký thông qua phương thức điện tử (hay ký hợp đồng điện tử) theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử.*



Quy trình ký hợp đồng online gồm 5 bước:

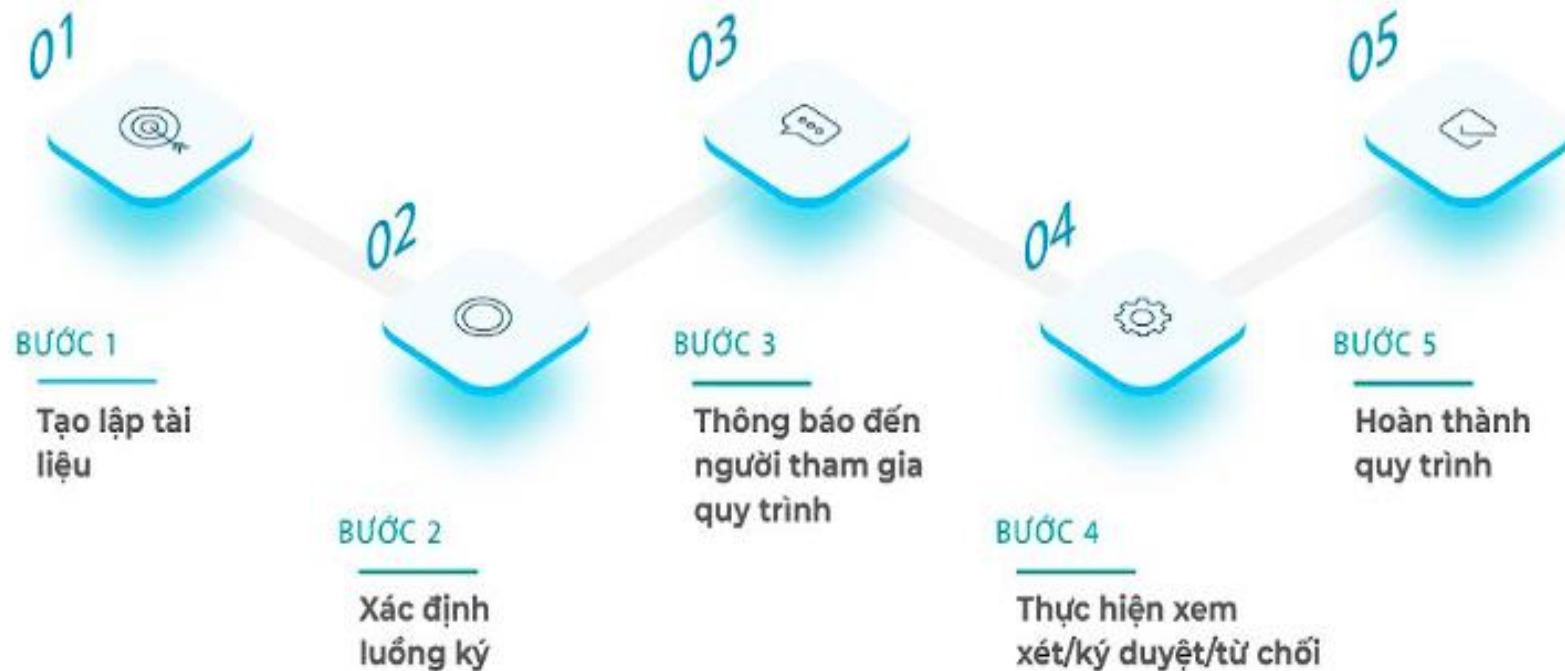
Bước 1: Tạo/upload hợp đồng từ máy tính.

Bước 2: Thiết kế luồng xem và ký các bên liên quan.

Bước 3: Thông báo các bên liên quan.

Bước 4: Ký số ngay trên máy tính, điện thoại.

Bước 5: Gửi và nhận hợp đồng điện tử đã hoàn thiện đầy đủ chữ ký thông qua phần mềm



► ƯU ĐIỂM CỦA HĐ ĐIỆN TỬ:

► **Tiết kiệm thời gian**

Người lao động không phải đi lại nhiều như trước mà dễ dàng ký kết từ xa. Còn phía chủ doanh nghiệp cũng không phải tốn thời gian tổ chức ký kết trực tiếp. Sau quá trình tuyển dụng, doanh nghiệp có thể triển khai ký kết hợp đồng online.

► **Tiết kiệm chi phí**

Với dạng hợp đồng điện tử, chủ doanh nghiệp không cần đầu tư nhiều cho kho lưu trữ văn thư. Bởi toàn bộ hợp đồng đều lưu trữ trên nền tảng số, không cần đến đội ngũ nhân viên hùng hậu.

► **Tạo tính minh bạch**

Bất kỳ chỉnh sửa nào trong hợp đồng lao động điện tử đều bị lưu lại trên hệ thống lưu trữ. Xuất hiện bất kỳ chỉnh sửa trái phép nào, tính pháp lý của hợp đồng sẽ bị ảnh hưởng.

► **Hỗ trợ lưu trữ và tra cứu thuận tiện**

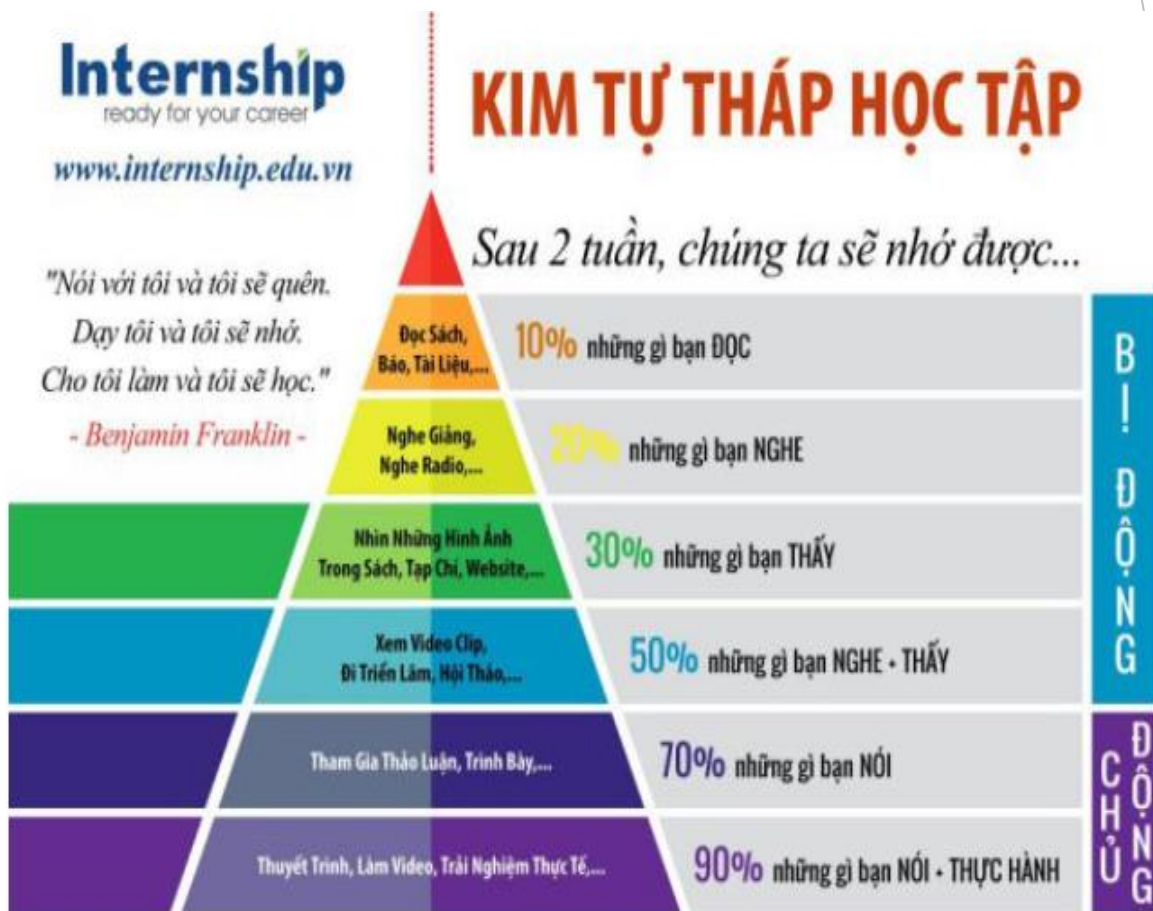
Hợp đồng điện tử giao kết lao động thường được lưu trữ trên một hệ thống riêng, giúp tất cả bên tham gia tra cứu thuận tiện. Với một tài khoản tiếp với đơn vị lưu trữ, bạn luôn dễ dàng tra cứu thông tin hợp đồng tại bất kỳ đâu.

1. Quản lý thông tin hợp đồng:



TỔNG KẾT BÀI HỌC

Học nhiều không bằng nhớ nhiều, Bạn nhớ gì sau chuyên đề này?



1-BẠN NHỚ ĐƯỢC CÁI GÌ

2-BẠN NHỚ NÓ TƯƠNG TỰ NHƯ THỂ NÀO

3- BẠN MUỐN TẠO RA KẾT QUẢ GÌ SAU KHÓA HỌC

Thank You

Biên soạn: Nguyễn Thị Hằng Lan
0984634505